



PROVINCIA DI SAVONA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025 –
COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE –
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Il giorno ~~29~~ dicembre 2023 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale, costituita con decreto del Presidente numero 227 del 24/11/2023, composta ~~dal Segretario Generale, Dott.ssa Concetta Orlando, e dal~~ Dirigente del Settore Risorse Umane, Legale, Appalti e Contratti, Dott. Alessio Canepa, e le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

Organizzazioni territoriali

CGIL FP - Ennio Peluffo

CISL FP – Giovanni Oliveri

~~UIL - FPL – Francesco Bertolo~~

R.S.U.

Antonello Biggio

~~Anna Maria De Marca~~

Andrea Delbuono

Fabio Isnardi

Paolo Nardini

Preso atto della certificazione del Collegio dei Revisori, acquisita agli atti con protocollo n. 68642/2023 del 22 dicembre 2023 inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D.Lgs 150 del 27 ottobre 2009, nonché la circostanza che il recupero sul fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023 relativo alla pronuncia della Corte dei Conti n. 39/2016 è di € 40.544,00 in applicazione delle modalità previste dall'articolo 11 comma 1 lett. f) del d.lgs n. 75 del 25 maggio 2017.

Preso atto del decreto del Presidente della Provincia n. ~~253~~ del ~~29~~ dicembre 2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo.

Le parti si sono riunite per sottoscrivere il presente Contratto Collettivo Integrativo personale non dirigente per il triennio 2023-2025 – costituzione e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate – Progressioni Economiche all'interno delle aree.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

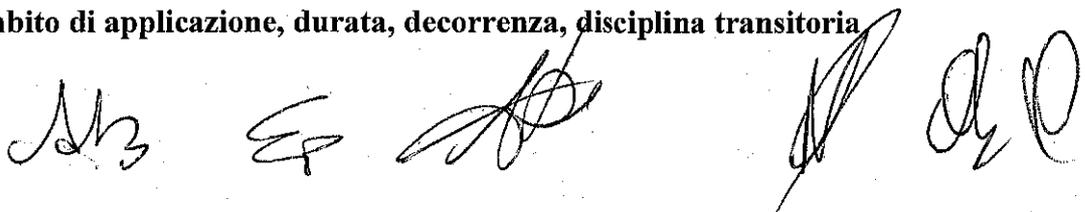
Quadro normativo e contrattuale

Il presente contratto collettivo integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
- b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
- c) il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 16, 23 e 31 ;
- e) il D. Lgs. 75/2017, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- f) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Savona, approvato con deliberazione numero 279 del 28 dicembre 2010 e s.m.i.;
- g) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale numero 138 del 26 luglio 2011 e modificato con deliberazione di Giunta Provinciale numero 124 del 2 agosto 2012 e numero 136 del 24 agosto 2012;
- h) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 6 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009, per la parti ancora applicabili.

Articolo 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria



Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

L'accordo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dalle disposizioni del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali del 16 novembre 2022 e sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti che si applicano dal giorno successivo la sua sottoscrizione ovvero dalla data, ove presente, indicata negli specifici articoli disciplinanti l'applicazione dei vari istituti. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o sino all'approvazione di norme di legge o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente accordo.

Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL e CCI.

Articolo 3

Revisione del contratto e verifica della sua attuazione

Le Parti concordano di aggiornare il presente contratto decentrato qualora, in conseguenza di interventi normativi, quali l'adeguamento del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 75/2017 previsto dal D.M. 11 gennaio 2022, le risorse disponibili o il loro utilizzo dovessero subire modifiche di rilievo.

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL del 16 novembre 2022.

Articolo 4

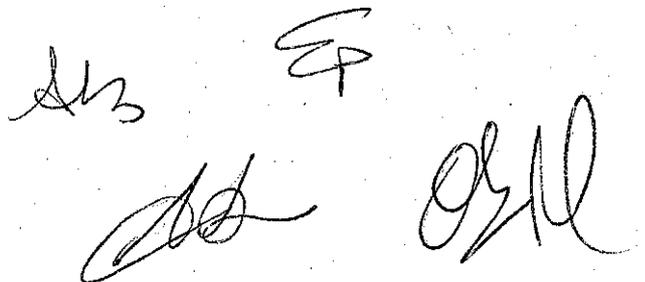
Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni

dalla richiesta avanzata;

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

The bottom right corner of the page contains four handwritten marks. At the top left of this group is the number '113'. To its right is a stylized signature or set of initials. Below these are two larger, more complex handwritten signatures, one on the left and one on the right.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

CAPO I – Risorse e Premialità

Articolo 5

Quantificazione delle risorse

La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

In sede di prima applicazione del presente contratto collettivo integrativo, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 2208 del 17 agosto 2023, secondo le direttive emanate dal Presidente della Provincia con decreto n. 168 del 16 agosto 2023 e le disponibilità di bilancio. La bozza di determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022.

Le parti prendono atto che la parte variabile del fondo viene incrementata, sussistendone la disponibilità di bilancio, delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL-2022 per € 66.914,00 (nei limiti dell'1,2% del monte salari 1997 pari a € 89.700,74) e delle risorse di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL-2022 per € 8.814,30.

La parte variabile del fondo ricomprende inoltre le risorse *una tantum* di cui all'art. 79, comma 5 del CCNL-2022 in quanto i relativi importi non sono stati inseriti nel fondo riferito all'anno 2022.

Articolo 6

Istituti contrattuali

Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del

CCNL-2022;

- c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- g) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- h) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- l) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Articolo 7

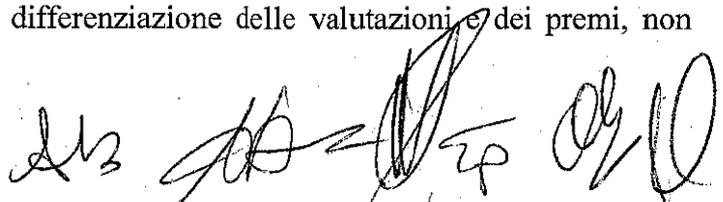
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Articolo 8

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

(art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022)

In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli artt. 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione numero 2208 del 17 agosto 2023 ammontano a Euro 795.772,26 al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL come indicato nelle tabelle A, B e C allegate al presente CCI, che ne formano parte integrante e sostanziale.

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

A livello generale si stabilisce che le somme (o le percentuali) sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree (artt. 7, comma 4, lett. c), 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

Articolo 9

Criteri generali

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro

1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
----	--	----------	-----

Gli importi vengono pertanto definiti dalla presente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'Allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i criteri relativi alle indennità

Articolo 10

Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. ora E.Q.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione

che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario incaricato di P.O. ora E.Q.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Articolo 11

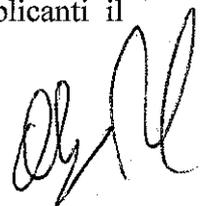
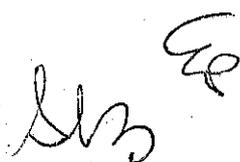
Disciplina dell'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d) CCNL-2022; art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

In attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la definizione dei criteri generali per la loro attribuzione.

Sono individuate e confermate le seguenti categorie di personale cui corrispondere un'unica "indennità condizioni di lavoro" di cui alle citate disposizioni e destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori:

- i collaboratori di accoglienza che svolgono un'attività che risulta essere disagiata per l'articolazione oraria del servizio prestato;
- gli autisti e i dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio, che svolgono un'attività che risulta essere disagiata in merito a orari e a disponibilità necessaria al di fuori delle normali fasce di servizio;
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati;
- gli addetti al magazzino che abitualmente svolgono movimentazione manuale dei carichi;
- l'agente contabile dell'Ente o suo sostituto per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori.



I valori giornalieri dell'indennità condizioni di lavoro sono così determinati :

- collaboratori di accoglienza: € 1,85
- autisti: € 8,59
- dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio degli autisti: € 6,76
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute 1,85
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute e che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati € 8,00
- addetti al magazzino 1,85
- agente contabile dell'Ente o suo sostituto: € 2,02.

Come previsto dall'art. 70-bis, comma 2 del CCNL-2108, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL-2022, l'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate.

Articolo 12

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale

Area degli Operatori Esperti

(Art. 84 CCNL-2022)

Vengono stabiliti, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, previsti ai sensi dell'art. 84 del CCNL-2022 da parte del personale inquadrato nell'Area degli Operatori esperti, i seguenti compensi:

- compenso pari ad € 500 annui lordi per le specifiche responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
- compenso pari ad € 500 annui lordi al responsabile del magazzino, individuato con ordine scritto del Dirigente competente.

I suddetti compensi saranno erogati a decorrere dalla data di effettiva attribuzione delle specifiche responsabilità.

Articolo 13

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

(Art. 84 CCNL-2022)

E' possibile attribuire al personale appartenete all'Area degli Istruttori e all'Area dei Funzionari e

dell'Elevata Qualificazione una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per remunerare l'assunzione di particolari e specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 CCNL-2022.

Il predetto compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale del dipendente, ma deve premiare chi è maggiormente soggetto a specifiche responsabilità connesse all'attività svolta, caratterizzata da contenuti particolarmente significativi e qualificanti, tale da rendere strategica la specifica posizione in relazione al Settore di appartenenza.

Il compenso non può essere erogato al personale dell'Area Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, quando lo stesso risulti titolare di incarico di E.Q.

I compensi devono essere erogati a decorrere dalla data di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità come attestata dal Dirigente.

La proposta di conferimento delle indennità per le specifiche responsabilità deve essere formulata dai singoli Dirigenti e presentata al Segretario Generale, articolata in ordine alle motivazioni e al compenso, sulla base di due livelli di complessità: medio-basso 1.500,00 euro, alto 3.000,00 euro.

Si prende atto che, sulla base dei conferimenti per specifiche responsabilità attribuite dai Dirigenti per l'anno 2023 a n. 25 dipendenti, la somma a valere sul Fondo per le risorse decentrate – parte variabile 2023 ammonta ad € 39.605,00,

Le somme residue derivanti da eventuale mancata attribuzione di specifiche responsabilità saranno destinate ai premi correlati alla performance.

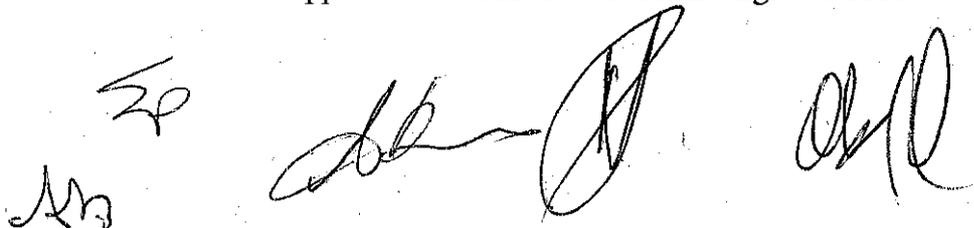
Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno successivo al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione.

Articolo 14

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 68, comma 2, lettera g) CCNL-2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)

Sono previste le indennità previste e stabilite dall'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL del 21 maggio 2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16 novembre 2022 . In particolare si tratta dell'erogazione degli incentivi previsti da disposizione di legge in favore del personale adibito a specifiche attività: incentivi previsti dal Codice degli appalti e compensi professionali per avvocatura interna. Sarà oggetto di contrattazione l'aggiornamento del Regolamento per l'erogazione delle funzioni tecniche derivante dall'approvazione dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023 (nuovo Codice degli Appalti).



CAPO V – Incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lettere u) e v) CCNL-2022)

Preso atto che con decreto del Direttore Generale numero 14 del 19 giugno 2023 sono stati prorogati gli incarichi di Posizione Organizzativa, ora di Elevata Qualificazione, attualmente in essere sino alla definizione della nuova area dei titolari di Elevata Qualificazione, sulla base dell'attuale area dei titolari di incarico di Posizione Organizzativa, ora di Elevata Qualificazione, le risorse annuali di cui all'articolo 17 del CCNL-2022 necessarie per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di E.Q. di cui all'art. 16 del medesimo CCNL-2022 ammontano ad € 112.973,40. Per l'anno 2023, sussistendone la disponibilità finanziaria, sono previsti gli incrementi di cui all'art. 79, comma 3 CCNL-2022 per € 1.213,76 e gli incrementi *una-tantum* di cui all'art. 79, comma 5 CCNL-2022 non avendo la Provincia di Savona stanziato tali somme nell'anno 2022.

La quota da destinare alla retribuzione di risultato è fissata nella misura del 15% delle risorse stanziato.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e ad essi assegnati.

La quantificazione della distribuzione di risultato individuale è proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di di incarico di Elevata Qualificazione quale performance individuale, performance organizzativa e fattore comportamentale. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Eventuali risparmi conseguenti alla riduzione dell'ammontare della retribuzione di posizione derivanti, ad esempio, dal riproporzionamento delle ore lavorate presso l'Ente o di risultato, derivati, ad esempio, dalla correlazione con i compensi previsti da disposizioni di legge, potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. In ogni caso, eventuali risparmi derivanti da somme non corrisposte per mancato raggiungimento del risultato o derivanti dalle trattenute previste dalla legge non potranno essere utilizzate e andranno in economia.

Articolo 16

Correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL-2022)

Per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL-2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO IN PERCENTUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Fino a € 1.500,00	0
Da € 1.501,00 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8,00%
Oltre € 7.000,00	12,00%

Le somme non erogate potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Articolo 17

Premi correlati alla performance

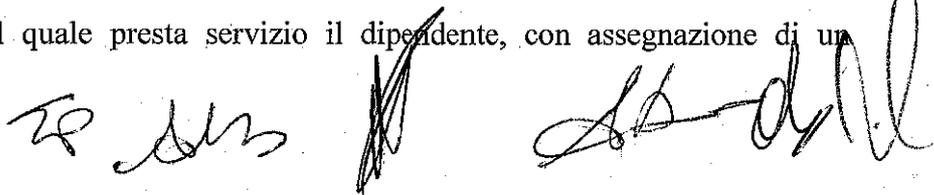
(art. 7 comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b) CCNL-2022; art. 7, comma 4, lett. ae) e art. 81 CCNL-2022)

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, lettera b) e all'art. 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16 novembre 2022 le parti concordano quanto segue.

Ciascun dipendente partecipa agli obiettivi previsti nel Piano delle Performance assegnati individualmente o all'unità organizzativa di appartenenza.

Nel caso di modifiche del dirigente valutatore nel corso del periodo di valutazione, saranno redatte più schede dai dirigenti presso i quali il dipendente ha prestato servizio ed il punteggio finale sarà la media dei punteggi dei singoli dirigenti calcolati in proporzione ai mesi di assegnazione del dipendente.

Nel caso di assegnazione temporanea di dipendenti presso altri enti, la valutazione sarà fatta dal dirigente dell'altro ente presso il quale presta servizio il dipendente, con assegnazione di un



obiettivo specifico. Nel caso di assegnazione in corso d'anno si applica quanto previsto al periodo precedente.

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, lettera ae) e all'art. 81 del CCNL del 16 novembre 2022 le parti concordano che 10% del personale risultante più meritevole in ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 30% rispetto al trattamento accessorio medio.

I dipendenti saranno valutati sulla base della seguente scheda di valutazione:

PROVINCIA DI SAVONA
SCHEDA DI VALUTAZIONE
PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'
PERIODO DI VALUTAZIONE - ANNO 2023

SETTORE _____

VALUTATORE DIRIGENTE _____

COGNOME E NOME	
-----------------------	--

SEZIONE I - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	GESTIONE DEL PROPRIO LAVORO	
2	CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO	
3	AUTOSVILUPPO	
TOTALE		

SEZIONE II - CONTRIBUTO OFFERTO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	QUALITA' ED ACCURATEZZA DEL LAVORO SVOLTO	
2	CONTINUITA' ED AFFIDABILITA' OPERATIVA	
3	CAPACITA' PROPOSITIVA	
4	EFFICIENZA	
TOTALE		

SEZIONE III - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	
TOTALE		

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (SOMMA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI / 8) (arrotondato all'unita') (*)	
---	--

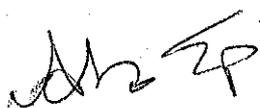
(*) Punteggio inferiore o uguale a 50 = prestazione non adeguata

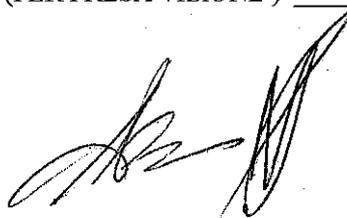
FIRMA DEL VALUTATORE _____

DATA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE (PER PRESA VISIONE) _____

DATA _____







Il compenso spettante al singolo dipendente è definito in funzione del punteggio assegnato e considerato il tempo lavorato.

Non verrà assegnato alcun compenso nel caso di punteggio attribuito inferiore o uguale a 50.

L'incentivo è corrisposto in unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione; ne sono destinatari i dipendenti in servizio per almeno novanta giorni nell'anno considerato al netto di tutte le assenze previste dalla vigente normativa ad eccezione, oltre che delle ferie, delle seguenti assenze equiparate al servizio: astensione anticipata per gravidanza; congedi per maternità o paternità; permessi e distacchi sindacali; congedi dovuti ad infortuni sul lavoro; congedi dovuti a malattia per causa di lavoro; permessi per cariche elettive.

La quota individualmente percepibile è comunque proporzionata al periodo di servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno, aspettative, assenze superiori ai 30 giorni consecutivi, fatte salve le tipologie di assenza sopra indicate). Inoltre, la quota deriva dalla effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del D.L. numero 112/2008, convertito nella Legge numero 133/2008, si procederà comunque alla decurtazione dei primi dieci giorni di malattia per ogni episodio morboso ed i relativi risparmi non potranno essere riutilizzati e costituiranno economia di spesa.

L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari determina una riduzione del premio incentivante secondo la gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni: 10% nel caso di rimprovero scritto; 20% nel caso di multa; 30% nel caso di sospensione. Le percentuali di riduzione si cumulano in caso di pluralità di sanzioni. In caso di licenziamento non si dà luogo a corresponsione dell'incentivo.

Le somme non corrisposte a causa di sanzioni disciplinari non possono essere riutilizzate e costituiscono economia di spesa.

Articolo 18

Correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi

Qualora un dipendente abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi progettazione, incentivi di pianificazione, incentivi per funzioni tecniche o di compensi previsti per i professionisti legali dell'Ente, si disciplina la correlazione tra tali incentivi/compensi corrisposti e il compenso per premi correlati alla performance secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

INCENTIVI/COMPENSI	ABBATTIMENTO IN PERCENTUALE DEI COMPENSI PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
---------------------------	--

Fino a € 1.500,00	0
Da € 1.501,00 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8,00%
Oltre € 7.000,00	12,00%

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Capo VII – Istituti correlati alle condizioni e all'orario di lavoro

Articolo 19

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL-2022)

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma degli strumenti e dei mezzi utilizzati e le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e all'utilizzo dei videoterminali.

L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Articolo 20

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) CCNL-2022 e art. 53, comma 2 CCNL-2018)

Le parti concordano che qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL del 16 novembre 2022, questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 36 del CCNL-2022. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione

personale, sociale o familiare.

Articolo 21

Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) e art. 33, comma 2 CCNL-2022)

Nel conto individuale della banca delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite di 15 ore annue.

Articolo 22

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL-2022)

Le parti prendono atto che l'art. 7, comma 4, lett. p) del CCNL-2022 prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

In attuazione di tale disposizione e nel quadro dell'art. 36 del citato CCNL-2022 tutto il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di 60 minuti ed in uscita di 120 minuti. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del Settore di appartenenza.

Sono fatti salvi gli ulteriori casi previsti dall'art. 36, comma 4, del medesimo CCNL-2022, con i limiti in esso indicati, per i quali sarà possibile fruire di ulteriori forme di flessibilità che saranno sempre valutate dal Dirigente del Settore di appartenenza.

Articolo 23

Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

(art. 31, comma 2 e art. 29, comma 2 CCNL-2022)

Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL-2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q) e r).

Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dal citato art. 7, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Articolo 24

Lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. s) e art. 32, comma 3 CCNL-2022)

Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 può essere elevato, fermi restando i limiti delle risorse previste dallo stesso art. 14, a fronte di documentate esigenze di servizio e previo accordo per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza degli organi istituzionali e comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Articolo 25

Reperibilità - turnazioni

(art. 24 CCNL-2018 e art. 30 CCNL-2022)

Le parti prendono atto di quanto disposto dall'art. 7, comma 4 lettere i), k) e l) e decidono di rinviare a una eventuale separata sessione negoziale la trattazione relativa a tali materie poiché attualmente nell'Ente non sono applicati gli istituti della reperibilità e delle turnazioni.

Capo VIII - Altri istituti contrattabili

Articolo 26

Welfare integrativo

(art. 82 CCNL-2022)

Le parti prendono atto che l'art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL-2022 prevede che è oggetto di contrattazione integrativa la determinazione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Le parti concordano di rinviare ad una separata sessione negoziale la trattazione di tale istituto stante la mancanza di risorse stanziare per tale finalità.

Per la delegazione di parte pubblica

Il Presidente della delegazione trattante

Per la delegazione sindacale
Le Organizzazioni territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSE FLPL

La RSU

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE***(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)*

1. Sulla base delle risorse destinate alle progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, decorrenti dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande per la partecipazione alla procedura selettiva, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022 (*"laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento di disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura"*).
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Lo scorrimento della graduatoria avverrà solo nel caso di cessazione del dipendente che ha usufruito della progressione.
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sull'Albo on line e sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni.
9. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (per email istituzionale, se presente, ovvero, solo per i dipendenti cessati, all'indirizzo mail che gli stessi comunicheranno in sede di domanda di partecipazione nonché mediante apposito avviso pubblicato sulla Intranet aziendale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale entro detto termine (10 giorni). Trascorso tale periodo, il Responsabile del Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla

conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9.

12. Per l'anno 2023 gli aventi diritto alle progressioni economiche all'interno di ciascuna area sono rappresentati come da seguente tabella:

AREA	NUMERO AVENTI DIRITTO	COSTO UNITARIO	TOTALE SPESA ANNUA
OPERATORI ESPERTI	43	650,00	27.950,00
ISTRUTTORI	26	750,00	19.500,00
FUNZIONARI + EQ	30	1.600,00	48.000,00
FUNZIONARI + EQ	1	1.800,00	1.800,00

Le progressioni saranno attribuite ai dipendenti aventi diritto nel numero massimo previsto dalla normativa vigente.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	QUATTRO punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.

Limite calcolato ai sensi art. 23 d.lgs. 75/2017 **Prv. 52.988,00**

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI		ART. 79 COMMA 1 CCNL 2019-2021
Art. 79 c. 1 lett. A CCNL 19-21 EX ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018	Importo consolidato	737.211,00
Art. 79 c. 1 lett. A CCNL 19-21 EX ART. 67 COMMA 2 lett. a) CCNL 2016-2018	€ 83,20 per le unità di personale in servizio al 31.12.2015 (esclusi Centri per l'Impiego e la Polizia Provinciale) (p.time rapportati uomo/anno solo per i posti in dotazione organica gli altri tempo pieno)	14.893,00
Art. 79 c. 1 lett. A CCNL 19-21 EX ART. 67 COMMA 2 lett. b) CCNL 2016-2018	Importo per differenziali di progressione economica CCNL 2016-2018 (dipendenti in servizio i.1.2019)	15.356,66
Art. 79 c. 1 lett. A CCNL 19-21 EX ART. 67 COMMA 2 LETT. C) CCNL 2016-2018	Ad personam - RIA - cessati 2018	7.884,00
	Ad personam - RIA - cessati 2019	20.877,00
ART. 79 C. 1 LETT. B) cctl 19-21	Ad personam - RIA - cessati 2020	13.619,32
	Ad personam - RIA - cessati 2021	1.773,48
	Ad personam - RIA - cessati 2022	1.444,04
	€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018	13.604,50
ART. 79 C. 1 LETT. d) cctl 19-21	Importo per differenziali di progressione economica CCNL 2019-2021 (dipendenti al 01.01.2021)	25.263,83
ART. 79 C. 1 BIS	decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'Impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	39.354,55
	TOTALE	824.387,38
	totale soggette a limite	715.894,84
	decurtazione per rispetto dei limiti di cui all'art. 23 D.Lgs 75/2017	-179.805,19
	TOTALE RISORSE STABILI 2023	644.582,19

RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE		
ART. 17 CCNL 19-21	Risorse per posizione e risultato ANNO 2017	85.800,00
	Incremento risorse per posizione e risultato (art.7 comma 4 lett. u))	24.745,88
	art. 79 comma 3	1.213,76
	art. 79 comma 5 una tantum anno 2022	1.213,76
	Totale risorse posizioni organizzative	112.973,40
	totale po soggette a limite	110.545,88

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI		
Art.79 COMMA 2, COMMA 5 CCNL 2019-2021	ad personam cessati anno 2022 (rateo risparmio anno 2022)	216,49
ART.79 COMMA 2 LETT. A	nei limiti 1,2 monte salari 1997 (€ 89.700,74)	66.914,00
ART. 79 COMMA 2 LETT. B	Risparmi straordinario 2022	39.221,98
ART. 79 COMMA 3	0,22% monte salari 2018	8.814,30
ART. 79 COMMA 5 UNA TANTUM	INCREMENTO € 84,50 ANNI 2021 E 2022 PREVISTO ART. 79 C. 1 LETT. B) cctl 19-21	36.023,30

TOTALE RISORSE VARIABILI 2023	151.190,07
totale risorse variabili soggette a limite	106.352,47
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	795.772,36

Riproduzione del documento: Protocollo n. 0069526/2023 del UTILIZZO RISORSE STABILI

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI		ART. 80 CCNL 2019-2021	
Art. 79 c.1 lett. A CCNL 19-21 EX ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018	Importo consolidato	Art. 80 c.1	Differenziali da riclassificazione
	737.211,00		391.404,84
Art. 79 c.1 lett. A CCNL 19-21 EX ART. 67 COMMA 2 lett. a) CCNL 2016-2018	€ 83,20 per le unità di personale in servizio al 31.12.2015 (esclusi Centri per l'impiego e la Polizia Provinciale) (p.time rapportati uomo/anno solo per i posti in dotazione organica gli altri tempo pieno)	Art. 80 c.1	Progressioni economiche all'interno delle aree a valere sull'anno di riferimento
	14.893,00		49.525,00
Art. 79 c.1 lett. A CCNL 19-21 EX ART. 67 COMMA 2 lett. b) CCNL 2016-2018	Importo per differenziali di progressione economica CCNL 2016-2018 (dipendenti in servizio 1.1.2019)	Art. 80 c.1	Indennità di comparto
	15.356,66		84.851,34
Art. 79 c.1 lett. A CCNL 19-21 EX ART. 67 COMMA 2 LETT. C) CCNL 2016-2018	Ad personam - RIA cessati 2018	Art. 80 c.1	Indennità ex VIII Q.F.
	7.884,00		1.872,24
	Ad personam - RIA - cessati 2019	Art. 80 c.1	ad personam derivante da applicazione art. 15 comma 3
	20.877,00		4.000,00
	Ad personam - RIA - cessati 2020		Recupero Cortei dei Conti
	13.619,32		40.544,00
	Ad personam - RIA - cessati 2021		TOTALE UTILIZZO
	1.773,48		572.197,42
	Ad personam - RIA - cessati 2022		RESIDUO FONDO STABILE
ART. 79 C. 1 LETT. B) ccnl 19-21	€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018		72.384,77
	13.604,50		
ART. 79 C. 1 LETT. d) ccnl 19-21	Importo per differenziali di progressione economica CCNL 2019-2021 (dipendenti al 01.01.2021)		
	25.283,83		
ART. 79 C. 1 BIS			
	39.354,55		
	<i>decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018</i>		
	-66.914,00		
	TOTALE		
	824.387,38		
	totale soggette a limite		
	715.894,84		
	decurtazione per rispetto dei limiti di cui all'art. 23 D.Lgs 75/2017.		
	-179.805,19		
	TOTALE RISORSE STABILI 2023		
	644.582,19		

UTILIZZO RISORSE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Art. 17	Indennità di posizione
	93.964,00
Art. 17	Indennità di risultato
	19.009,40
	TOTALE UTILIZZO
	112.973,40

RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
ART. 17 CCNL 19-21	Risorse per posizione e risultato ANNO 2017
	85.800,00
	Incremento risorse per posizione e risultato (art.7 comma 4 lett. v))
	24.745,88
	art. 79 comma 3
	1.213,76
	art. 79 comma 5
	1.213,76
	Totale risorse posizioni organizzative
	112.973,40
	totale po soggette a limite
	110.545,88

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI		UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
Art. 79 COMMA 2, COMMA 5 CCNL 2019-2021		Riproduzione del documento: UTILIZZO RISORSE VARIABILI Protocollo n. 0069526/2023 del 29/11/2023 - comma 2 ccnl 2019-2021	
ART. 79 COMMA 2 LETT. A	ad personam cessati anno 2022 (rateo risparmio anno 2022)	216,49	58.500,00
ART. 79 COMMA 2 LETT. B	nei limiti 1,2 monte salari 1997 (€ 89.700,74)	66.914,00	1.200,00
ART. 79 COMMA 2 LETT. D	Risparmi straordinario 2022	39.221,98	39.605,00
ART. 79 COMMA 3	0,22% monte salari 2018	8.814,30	124.269,84
ART. 79 C 5	INCREMENTO € 84,50 ANNI 2021 E 2022 PREVISTO ART. 79 C. 1 LETT. B) ccnl 19-21	36.023,30	223.574,84
	TOTALE RISORSE VARIABILI 2023	151.190,07	
	residuo fondo stabile	72.384,77	
	totale risorse	223.574,84	
	somme a disposizione	0,00	